

Työsuojeluilmoitukset

KH 09.12.2024 § 412

Valmistelija

kaupunginlakimies Roosa Aaltonen
roosa.aaltonen@savonlinna.fi
henkilöstöpäällikkö Virve Silvennoinen
virve.silvennoinen@savonlinna.fi
työsuojelupäällikkö Mika Jokinen
mika.jokinen@savonlinna.fi

Selostus

Työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:n mukaan, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Laissa tai sen esitöissä ei ole tarkemmin määritelty sitä, millaista menettelyä voidaan pitää työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettuna häirintänä tai epäasiallisena kohteluna. Sen arvioiminen, onko kysymys tällaisesta menettelystä, tulee siten tehtäväksi kussakin tapauksessa ilmenneiden asianhaarojen perusteella.

Työnantajan on pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku niin pitkälle kuin mahdollista sekä arvioitava, onko tilanteessa kyse lain tarkoittamasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Arviointi tulee tehdä tosiasioiden perusteella, tapauskohtaisesti ja objektiivisesti. Jos työnantaja selvittelyn perusteella toteaa ilmoituksen kohteen käytöksen täyttävän työturvallisuuslain mukaisen häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tunnusmerkit, sen on käytettävissään olevin keinoin puututtava siihen. Myös työnantajan toimenpiteiden tarkoituksenmukaisuutta on arvioitava objektiivisesti. Työnantajan laiminlyödessä riittävien toimenpiteiden toteuttamisen epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi tilanteessa, jossa työntekijän terveys vaarantuu, saattaa työnantaja syyllistyä työturvallisuuslain rikkomiseen.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä, esimerkiksi toistuvaa uhkailua, pelottelua, ilkeitä ja vihjailevia viestejä tai väheksyviä ja pilkkaavia puheita. Se voi olla myös työnteon jatkuvaa perusteetonta arvostelua ja vaikeuttamista, maineen tai aseman kyseenalaistamista, työyhteisöstä eristämistä tai seksuaalista häirintää. Häirintään voi liittyä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä. Tällaista voi olla esimerkiksi toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon, työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen, sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein, epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen tai nöyryyttävä käskyjen antaminen.

Työturvallisuuslaissa tarkoitettua häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua eivät esimerkiksi ole lievät, yksittäiset teot, kuten satunnaiset epäasialliset puheet tai työhön liittyvät mielipide-erot. Häirintää tai epäasiallista kohtelua ei myöskään ole työnantajan tai työnantajan edustajan toimivaltansa puitessa tekemät ratkaisut, työtä ja työnjohtoa koskevat asialliset, perustellut päätökset ja ohjeet, työn ja työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely, perusteltu puuttuminen työsuoritukseen, huomautuksen tai

varoituksen antaminen perustellusta syystä tai työntekijän ohjaus työkyvyn arviointiin perustellusta syystä.

Työturvallisuuslaki edellyttää häirinnältä ja epäasialliselta kohtelulta sellaista jatkuvuutta ja vakavuutta, että se johtaa tai uhkaa johtaa terveyden vaarantumiseen. Terveyttä vaarantava aste tai seuraus voi ilmentyä kohteena olevan sairasteluna tai oireiluna ja sen täytyy olla objektiivisesti todettavissa. Kohteena olevan henkilön itsensä tekemä subjektiivinen arvio voi vaihdella, mutta työnantajan tilannearvio on tehtävä puolueettomasti, objektiivisesti arvioiden.

Kuntalain 39 §:n mukaan kunnanhallitus edustaa kuntaa työnantajana ja vastaa kunnan henkilöstöpolitiikasta. Toimivaltaa henkilöstöasioissa koskevan Savonlinnan kaupungin hallintosäännön 9 luvun 60 §:n mukaan *”Niistä virkasuhteeseen ja viranhaltijaan liittyvistä asioista, joista on säädetty kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa tai muussa laissa, päättää kaupunginhallitus, ellei laissa ole toisin säädetty tai hallintosäännössä muuta määrätty”*.

Kaupungin työsuojelu on 4.9.2024 vastaanottanut yhteensä neljä työturvallisuuslain 28 §:n mukaista ilmoitusta työssä koetusta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Ilmoitukset on tehty kaupungin kahden eri työntekijän toimesta ja ne koskevat kaupunginjohtajaa sekä yrityspalvelujohtajaa. Kun kaupunginhallitus toimielimenä on työnantajan roolissa suhteessa kaupunginjohtajaan, on kaupunginhallitus työturvallisuuslain mukaisessa vastuussa kaupunginjohtajaa koskevien ilmoitusten käsittelystä. Samoin vastuu yrityspalvelujohtajaa koskevien ilmoitusten käsittelystä on siirtynyt kaupunginhallitukselle, sillä kaupunginjohtaja yrityspalvelujohtajan esihenkilönä ei voi käsitellä samaa asiaa koskevia ilmoituksia.

Savonlinnan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää toimintatavan ilmoitusten käsittelemiseksi. Suunnitelma oheismateriaalina (*Oheismateriaali: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2023–2024*). Ilmoituksissa kuvattua tilannetta, sen taustoja, syytä ja tapahtumien kulkua on selvitetty kaupunginhallituksen puheenjohtajiston toimesta kaupunginhallituksen puheenjohtajan johdolla yhdessä henkilöstöpäällikön, työsuojelupäällikön ja kaupunginlakimiehen kanssa kaupungin voimassa olevan selvittämismenettelyn mukaisesti. Asianosaisia on kuultu ensin erikseen (12.9. 17.9. ja 18.9.), sen jälkeen yhteisesti (10.10.) ja sen jälkeen vielä kutakin erikseen (19.11. 20.11. ja 21.11.) asian sopimiseksi. Koska yhteinen keskustelu asianosaisten kesken ei tuottanut sovintoratkaisua, on asia vietävä kaupunginhallituksen käsittelyyn.

Kaupunginhallituksen on ilmoitusten käsittelemiseksi ja asian ratkaisemiseksi arvioitava tehdyn selvittämisen perusteella, onko häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua tapahtunut sekä arvioitava sen terveydellinen merkitys.

Mikäli se katsoo, että häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua on tapahtunut, kaupunginhallituksen on päätettävä toimista sen lopettamiseksi sekä tilanteen seuraamiseksi kuin myös mahdollisista kurinpidollisista toimista (esim. puheeksiotto, suullinen tai kirjallinen huomautus, kirjallinen varoitus tai työsuhteen päättäminen). Erityisen räikeä häirintä tai epäasiallinen kohtelu voivat johtaa suoraan kurinpitotoimiin.

Joka tapauksessa kaupunginhallituksen on saatettava ratkaisunsa tiedoksi ilmoituksen tehneille työntekijöille.

Toimivalta Kuntalaki 39.1 § 4 kohta, hallintosäntö 9 luku 60 §

Esittelijä Kaupunginhallituksen puheenjohtaja Eija Stenberg

Päätösehdotus Annetaan kokouksessa.

Käsittely Kaupunginjohtaja poistui kokouksesta ennen asian tämän asian käsittelyä. Työsuojelupäällikkö ja henkilöstöpäällikkö saapuivat kokoukseen kaupunginhallituksen kuultaviksi klo 21.00.

Päätös Asiasta käydyn keskustelun jälkeen puheenjohtaja totesi, että kaupunginhallitus jatkaa asian käsittelyä keskiviikkona 11.12.2024 klo 18.00 kaupunginhallituksen kokoushuoneessa pidettävässä kokouksessa.

Toimenpiteet Henkilöstöhallinto

KH 11.12.2024 § 415
924/01.04.01.03/2024

Valmistelija kaupunginlakimies Roosa Aaltonen
roosa.aaltonen@savonlinna.fi
henkilöstöpäällikkö Virve Silvennoinen
virve.silvennoinen@savonlinna.fi
työsuojelupäällikkö Mika Jokinen
mika.jokinen@savonlinna.fi

Selostus Kuten edellä.
Kaupunginhallitus jatkaa asian käsittelyä.

Toimivalta Kuntalaki 39.1 § 4 kohta, hallintosäntö 9 luku 60 §

Esittelijä Kaupunginhallituksen puheenjohtaja Eija Stenberg

Päätösehdotus Annetaan kokouksessa.

Käsittely Kaupunginhallitus kuuli asiantuntijoina henkilöstöpäällikköä, työsuojelupäällikköä, kaupunginlakimiestä sekä hallintojohtaja-kaupunginlakimiestä, jotka poistuivat kokouksesta kuulemisen jälkeen.

Varajäsen Jonne Tynkkynen poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn aikana klo 19.26, kun Tuukka Suomalainen saapui kokoukseen.

Asian käsittelyn aikana kokoukseen saapuivat:

Panu Peitsaro klo 19.26.

Puputti Seija klo 19.19.

Jouni Koskela klo 19.24

Varajäsen Seppo Kosonen poistui kokouksesta asian käsittelyn aikana ennen päätöksentekoa klo 21.00.

Asiantuntijakuulemisten jälkeen puheenjohtaja teki seuraavan päätösehdotuksen:

Kaupunginhallitus

1. käy keskustelun asiasta ja antaa työnantajalle kuuluvan ratkaisun ilmoituksiin.

2. harkitsee työturvallisuuslain 28 §:n mukaisesti mahdollisen kirjallisen huomautuksen antamista häirintää ja/tai epäasiallista käyttäytymistä aiheuttaneille henkilöille ja tämän vuoksi varaa asianosaisille tilaisuuden tulla kuulluksi.
3. kuulemisen suorittaa kaupunginhallituksen puheenjohtajisto ja kaupunginhallituksen jäsen Panu Peitsaro
4. asiasta tiedottaa ainoastaan kaupunginhallituksen puheenjohtaja

Päätös

Kaupunginhallitus hyväksyi puheenjohtajan päätösehdotuksen.

Toimenpiteet

Henkilöstöhallinto